



炮台山
循道衛理
中學

資歷架構課程

成效評估研究簡介

MWYO

Thought Leadership on Youth Development



研究背景及方法

炮台山循道衛理中學（下稱炮循）主要取錄有特殊教育需要（Special Education Needs，下稱SEN）的學生。為學生對未來升學和就業做好準備，炮循開設了職業技能科課程、高中階段（中四至中六）選修科目下的資歷架構課程，以及安排所有中六學生在畢業前參加為期七星期的「職場新力軍」的實習計劃（下稱實習計劃）。由於上述的資歷架構課程和實習計劃已推行了一段時間，校方希望可對此進行評估以提升學習成效。

本研究由炮循與MWYO青年辦公室（下稱MWYO）合作進行，採用混合研究方法（mixed-methods）收集資料和數據。我們透過追蹤性問卷，訪問2023年的應屆學生（下稱實習生），以探討他們在實習開始前（2023年4月底至5月初）、實習結束後（2023年6月底至7月初）及畢業後四個月（2023年10月）就職業發展信心、行為或技能的自我評價及對畢業後發展計劃的變化。聘用實習生的主管（下稱主管）也須填寫兩個階段（實習初期和實習後）的問卷，從僱主的角度去了解實習生工作表現的改變。在三個階段分別收到25位、25位¹及19位實習生回覆，佔參與計劃實習生的54.3%至71.4%，而主管問卷則分別收到13位和11位主管（督導18位及14位實習生）回覆，佔參與計劃僱主的61.9%和52.4%。此外，我們也會與部分實習生與2013至2022年的炮循歷屆畢業生（下稱畢業生）進行深入訪談，剖析他們從炮循畢業後的就業狀況和經歷，最後我們共訪問了三位實習生及八位畢業生。

研究結果重點

根據問卷調查和深入訪談結果，現時資歷架構課程和實習計劃已在一定程度上達成其教學目標：為實習生裝備符合該行業的僱主要求的工作能力，提供職場體驗給他們，讓其有學以致用和發揮潛能的機會，藉此檢討自己的工作能力和興趣，反思自己未來的事業發展方向與目標。以下會就實習生表現、資歷架構課程和實習計劃，以及實習生畢業後的發展，總結三個研究重點以供校方及相關持份者關注。

重點1：有關實習生表現

實習生表現持續進步 惟個別技能有改善空間 部分SEN類別的實習生需更多支援

根據研究結果，實習生透過實習計劃能認清自己在職場的情況，並對將來發展有更確切的評估。雖然他們在三個階段問卷對求職信心和技能的自我評分有所下降，這是由於他們在實習期間和進入職場後，遇到不同挑戰，令到他們在多方面須作重新審視，從而對自己的能力有更準確和客觀的評價，但大部分項目的自評分數在六分中取得四分或以上，而且實習生大多仍表示對找到全職工作有一定信心，可見資歷架構課程和實習計劃能有效裝備他們。然而，將來的學生也應預先做好期望管理以減少自評落差，並作出更有效的審視和反思。

主管反映實習生在實習計劃期間持續進步，主管對實習生在大部分範疇的評分有所上升，並指他們工作態度良好，願意改進自己的表現，而表現也符合公司對相若學歷僱員的期望。不過，

¹ 後問卷回應者中有一位實習生未有填寫前問卷，因此同時填寫了前問卷和後問卷的實習生只有24人。

主管也認為實習生的溝通及表達能力上會有較大的進步空間，且較實際知識和技能重要，故在投身職場前必須加強相關的培訓。部分實習生亦反映這方面的困難，但隨着實習期間慢慢累積經驗，嘗試運用學習過的技巧，情況有所改善。可見實習有助他們提升自己的表現和信心。

另一方面，主管問卷結果顯示自閉症及智力障礙的實習生表現相較其他實習生遜色。但結果同時反映如果實習生獲主管給予適當的支援，例如以紙卡提示工作流程，他們一樣能夠應付工作要求。不過，部分實習生在向主管表達自己的限制時似乎有點力不從心，因此，校方不但須鼓勵實習生和主管溝通，也要教導他們相關的溝通技巧，同時應為主管提供更多資訊。

重點2：有關資歷架構課程和實習計劃

主管和實習生滿意資歷架構課程及實習計劃 但內容可更深更廣

受訪者普遍滿意資歷架構課程和實習計劃。實習生認為課程有助他們了解有關行業的現況，學習相關技能後能在工作中發揮，以應付工作要求或解決難題，而實習計劃則令他們接觸到真實職場，加強了各項技巧，從中亦可反思自己是否適合在該行業工作，有助他們為將來事業發展做好準備。主管普遍認為修讀不同資歷架構課程的實習生的表現均符合公司要求，他們亦對實習計劃感到滿意，樂意繼續參加。但是，資歷架構課程和實習計劃也有值得檢討的地方，例如有實習生反映工作要求較課程內容高，他們唯有自學去完成工作。主管則期望實習生加強電腦技能和文書處理方面的培訓。可見，校方有必要檢視個別資歷架構課程和其他職前培訓的程度和內容以滿足不同行業的工作要求和學生的需要。

重點3：有關實習生畢業後的發展

畢業後出路多元 但畢業後過渡至職場出現的障礙有待解決

今屆實習生畢業後選擇繼續讀書或就業各佔一半。修讀第二級資歷架構課程數目越多的學生，較可能選擇直接進入職場，這可能與課程能提升學生進入職場的信心有關。選擇繼續讀書的實習生中，部分選擇炮循現時沒有提供的課程，例如護理、酒店房務等，藉此評估自己是否適合在這些行業發展。至於選擇進入職場的也打算在工作一段時間後，再進修相關課程加強自己的專業知識，符合炮循期望學生終身學習的願景。

大部分在畢業後找到工作的實習生表示求職過程順利，但仍須留意過渡至職場的過程中可能存在的障礙。實習主管雖然普遍滿意實習生的表現，但近半因為未有合適職位而沒有推薦聘請實習生續任，似乎有必要協調實習生與實習機構的溝通，減低雙方的疑慮。此外，根據畢業生的求職經驗，僱主普遍要求員工有一定工作經驗，但有實習生未獲安排與其興趣及學歷相關的實習職位，加上部分僱主對炮循的課程認識不足甚至有懷疑，認為質素不及外間機構課程，這會令到畢業生不容易獲得聘用。故如何為他們物色相關的實習職位，以及提升僱主對炮循資歷的認識實在值得正視。



根據研究的結果，實習前準備和工作能力培訓及資歷架構課程和實習計劃都有進一步完善的空間，我們就此提出十項建議，以達到下表所列的七個目標，從而令到學生更容易從學校過渡至職場。

學生方面	<ul style="list-style-type: none">在實習前有較切合實際職場的期望培育切合僱主需要的工作技能加強學生畢業後尋找工作的能力
僱主方面	<ul style="list-style-type: none">增加對SEN學生的認識，從而提供更適合的實習職位 / 長期僱用的職位，並懂得如何給予適當的工作指引和支援提升對炮循資歷的認受性和信心
資歷架構課程和實習計劃方面	<ul style="list-style-type: none">增加配合學生就業興趣和目標的資歷架構課程擴大實習計劃的職位數量和行業類別

建議一和二的方向：建立多方合作機制

建議一

與各持份者建立「顧問團」共同支援學生

炮循在現有合作網絡的基礎上可組成包括不同持份者的「顧問團」，成員包括商會和學會等業界組織代表、僱主代表，以及在各行業發展的畢業生或家長等，提供意見和實習機會。此外，校方也須邀請有關非政府機構 / 學術機構協助進行評估，以持續了解當中的不足之處，並適時作出調整。不過，校方要鼓勵各界人士成為「顧問團」成員可能有一定困難，在初期可以先以校友和已有緊密合作的機構為基礎，逐步向外擴展。

建議二

加強與政府相關部門溝通

校方可與相關政府部門建立緊密合作關係，這些部門包括教育局、勞工處展能就業科和社會福利署等，協助校方轉介其學生到相關企業進行實習，亦可協助求職者尋找工作機會。此外，部分政府部門如教育局和康樂及文化事務署的職位與炮循資歷架構課程相關，校方可以邀請他們向學生分享最新的行業資訊，安排職場參觀甚至實習機會。

建議三和四的方向：技能培訓

建議三

改善現有資歷架構課程 使內容更貼近職場要求

為使資歷架構課程內容更貼近職場要求，校方短期內應透過畢業生網絡，收集已工作一至兩年的畢業生的意見，了解職場最新資訊。長遠而言，校方可以邀請上述「顧問團」成員觀課和分享行業的最新發展，令學生的技能得以與時並進。

建議四

因應學生的就業興趣 開辦更多資歷架構課程

校方日後開辦新課程時，可透過教育局等相關政府部門聯繫相關商會和專業團體，加強了解有關行業的基礎知識要求，及早為學生提供相關課程。此外，校方應安排學生與相關從業員交流（如有炮循畢業生或SEN職員則更理想），讓他們先認識

該行業的不同崗位的工作情況和要求，並思考自己是否有興趣和適合在該行業發展。校方也可和業界保持緊密聯繫，獲取相關行業的最新發展，亦可安排相關的培訓和實習機會。假如「顧問團」能順利組成，上述工作則會更加容易執行。

建議五至八的方向：實習和入職準備

建議五

進一步加強入職前準備 培訓相關軟技能

校方可為他們提供更具體的資訊和訓練，如模擬合約，令他們更懂得保障自己的權益，以及提升模擬面試的難度和真實性，例如邀請「顧問團」成員協助進行面試，並邀請畢業生向學生分享工作經驗，使學生透過真實案例，提前獲取足夠的資訊和作好心理上的預備。此外，校方可邀請相關專業團體提供訓練，也可為學生提供更多接觸各界的機會，讓更多學生在學時接觸不同界別人士，透過實踐改善溝通能力，加強信心。

建議六

為實習生配對適合的實習職位

校方可在安排實習職位時，加強了解實習生的興趣，儘可能增加不同類型並配合他們的興趣和學歷的職位選擇。相關的職位除了可以為實習生提供寶貴的工作經驗外，也可以讓他們評估自己的興趣和能力是否真的適合在有關行業工作。校方可尋求政府相關部門、專業團體或非政府機構等協助，亦可靠「顧問團」協助擴大行業的種類。

建議七

加強協助實習生和主管的事前溝通

校方可提供更多實習前實習生、主管和炮循老師互相深入了解的機會，有助增加雙方在事前的準備與期望管理。見面的內容可包括向實習生介紹工作情況和期望、因應實習生的困難討論適當調適措施等。

建議八

為畢業生提供續任和尋找工作的支援

校方安排實習時，可鼓勵實習僱主以長期全職續任為目標，而實習可以視作雙方的適應期，在實習期間也應和僱主和實習生保持溝通，令續任安排更為順暢。校方也可以向過往畢業生了解過渡至職場的經驗，為將來的畢業生提供更多實用資訊，使他們儘快過渡至職場。此外，應該為即將畢業的學生準備個人資料冊，載有其身體狀況和需要的調適措施，為將來的僱主提供更多資訊，他們可按自己的意願和將來的僱主分享，不但可協調工作安排，更有助提升工作信心和表現。

建議九和十的方向：公眾和僱主教育

建議九

加強炮循資歷的認知和認受性

校方可探討在現有獲學術及資歷評審局認可的框架外，如何額外增加課程的認受性。例如考慮安排學生應考外間機構頒發的證書，或加強和院校及相關專業團體合作，了解須為學生裝備的職業技巧和軟技能，甚至可以聯合推出資歷架構課程，令炮循學生可以獲得雙重認證。此外，校方也可以更積極參與不同政府部門的嘉許計劃，好讓更多僱主了解炮循課程的質素。

建議十

各方共同協作，加強推廣傷健共融工作間

校方可邀請在不同行業發展的畢業生、曾為學生提供實習機會的主管甚至學生家長等進行分享。以上有望增加各界對SEN學生情況的認識，減低他們的疑慮或誤解，有助增加學生將來在職場的發展空間。香港政府也應加強推廣共融工作間，包括定期收集參與《有能者·聘之約章》（下稱《約章》）機構聘用僱員的狀況、為連續多年達《約章》要求的企業設計不同標誌等，鼓勵僱主在推動職場共融上持續進步。另外勞工處應加強「就業展才能」計劃的協調工作，增加僱主和僱員雙方對工作內容的了解，並就所需的調適和職場發展計劃達成共識，並以長期聘用為目標，令參加計劃的僱員更容易適應職場，無須資助下繼續工作。

總結



綜合研究結果，炮循為學生提供的生涯支援包括資歷架構課程、職前培訓及實習計劃大致達成目標，包括能夠為學生裝備職場技能，令他們獲得工作體驗並藉此思考自己未來發展的方向。資歷架構課程和實習計劃對實習生的事業發展有相當大的幫助，為他們裝備技能，認識職場的情況和自己能力，並反思自己是否適合在該行業發展，對找到全職工作維持一定信心。不過，部分學生由校園過渡至職場的過程仍然面對一定挑戰，例如一些工作知識和軟技能仍有不足、實習生在工作時較預期困難、個別僱主對炮循的課程缺乏足夠了解等。這些障礙可能會減低個別畢業生尋找工作與正式工作時的信心，情況有待改善。今次研究反映假如提供足夠的培訓和恰當的配套，SEN青年一樣可以在職場發揮潛力和貢獻社會，期望社會各界可以多走一步，多了解他們，亦給他們多一點工作機會，共同達致一個關愛共融的社會。

關於我們



Thought Leadership on Youth Development

MWYO青年辦公室於2015年成立，是一個以青年為本、獨立運作的民間智庫。在青年教育、生涯規劃、身心健康、公民參與和香港未來五個範疇下，撰寫研究報告和文章、推動社區項目、舉辦工作坊等。團隊積極與不同青年持份者緊密合作，引領各方以新思維促進香港青年發展。

如欲了解更多或提供意見，請聯絡：

朱城鋒先生 | 助理研究員

✉ city.chu@mwyo.org

傳媒聯絡

謝瑋倫 (Alan)

☎ +852 9736 9067

✉ alan.tse@mwyo.org

出版日期：2024年4月

炮台山循道衛理中學資歷架構課程成效評估 —— 研究報告：

http://bit.ly/MWYO_Apr24_FHMSS



🌐 mwyo.org



📘 facebook
MWYO



📷 instagram
MWYO





MWYO